



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2189, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2020.**

Referenda o [Ato TST.GP nº 387, de 16 de outubro de 2020](#), que estabelece o Sistema de Governança Institucional do Tribunal Superior do Trabalho.

**O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em Sessão Ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Senhores Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Vice-Presidente do Tribunal, Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Márcio Eurico Vitral Amaro, Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, Luiz José Dezena da Silva e Evandro Pereira Valadao Lopes e o Excelentíssimo Senhor Alberto Bastos Balazeiro, Procurador-Geral do Trabalho,

**RESOLVE**

Referendar o [Ato TST.GP nº 387, de 16 de outubro de 2020](#), praticado pela Excelentíssima Senhora Ministra Presidente do Tribunal, nos seguintes termos:

**“ATO TST.GP Nº 387, DE 16 DE OUTUBRO DE 2020.**

Estabelece o Sistema de Governança Institucional do Tribunal Superior do Trabalho.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, *ad referendum* do Órgão Especial,

considerando a Governança Pública como o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle que possibilitam a avaliação, o direcionamento e o monitoramento da atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade,

considerando os princípios constitucionais elencados no art. 37, *caput*, da Constituição da República,

considerando a [Resolução nº 198, de 1º de julho de 2014](#), do Conselho Nacional de Justiça, que estabeleceu como um dos macrodesafios constantes da Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o período 2015-2020 a “Instituição da Governança Judiciária”,

considerando o Objetivo Estratégico de “Aferir a qualidade da prestação jurisdicional”, contido no Plano Estratégico 2015-2020 do Tribunal, aprovado pela [Resolução Administrativa nº 1.693, de 6 de outubro de 2014](#),

considerando o [Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017](#), alterado pelo [Decreto nº 9.901, de 8 de julho de 2019](#), que dispõe sobre a Política de Governança da

Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional,  
considerando as diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do  
Tribunal de Contas da União – TCU e a realização de aferição periódica da maturidade da  
governança das instituições públicas por meio de questionário estruturado (iGov) pelo Tribunal de  
Contas,  
RESOLVE

## CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta norma estabelece o Sistema de Governança Institucional do Tribunal  
Superior do Trabalho – TST.

Art. 2º Para os efeitos deste Ato, considera-se:

I - governança: conjunto de estruturas, processos, normas e práticas da instituição,  
com o intuito de executar os mecanismos de liderança, estratégia e controle para o exercício das  
funções de avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse  
da sociedade;

II - partes interessadas: organização, grupo ou pessoa envolvida, quer seja por se  
tratar de responsável, financiadora, executora ou beneficiária, quer seja por ser afetada pelas práticas  
de governança da instituição;

III - sistema de governança: modo como os dirigentes, os gestores e as diversas  
partes interessadas se organizam, interagem e procedem para obter boa governança; e

IV - dimensões da governança: aspectos a serem observados pelas instâncias de  
governança que permitem uma visão integrada da evolução da governança dentro da estrutura  
organizacional.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º São princípios da Governança do TST:

I - eficiência;

II - legitimidade;

III - equidade;

IV - prestação de contas;

V - integridade;

VI - responsabilidade;

VII - transparência;

VIII - gestão participativa; e

IX - deliberação representativa colegiada.

Art. 4º Na governança do Tribunal, são observadas as seguintes diretrizes:

I - focar o propósito do Tribunal em resultados dirigidos aos cidadãos e usuários  
dos serviços;

II - direcionar as ações para resultados que visem à prestação de serviços de  
excelência e ao atendimento de demandas da sociedade, buscando soluções tempestivas e  
inovadoras que considerem a limitação de recursos e a mudança de prioridades;

III - definir e formalizar a estratégia institucional por meio da adoção de plano  
estratégico, considerando, em sua elaboração, aspectos como transparência e envolvimento das  
partes interessadas;

IV - monitorar o desempenho do Tribunal e avaliar a implementação de suas ações  
para assegurar a observância do Plano Estratégico do Tribunal, bem como avaliar os resultados  
obtidos;

V - garantir a prestação de contas, a responsabilização e a transparência, a fim de  
fortalecer o acesso público à informação; VI - fortalecer e utilizar o modelo de gestão de riscos e de  
controle interno do Tribunal, com o desenvolvimento de estratégias prioritárias de prevenção;

VII - incorporar padrões elevados de conduta ética na atuação dos atores da  
governança, em consonância com as funções e com as atribuições designadas;

VIII - assegurar que agentes comissionados ou eleitos tenham habilidades,  
conhecimento e atitudes necessários ao bom desempenho de suas funções;

IX - definir formalmente funções, competências e responsabilidades referentes à  
Alta Administração e aos gestores; e

X - manter processo decisório, de forma colegiada, orientado pela transparência, pela visão estratégica e pela conformidade legal.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE GOVERNANÇA

Art. 5º O Sistema de Governança Institucional do Tribunal, que compreende as instâncias externa e interna, tem por objetivo estabelecer os valores, a estratégia e as políticas do TST, bem como monitorar a conformidade e o desempenho da instituição, visando atender ao interesse público.

Art. 6º A estrutura do Sistema de Governança Institucional do Tribunal está organizada da seguinte forma:

§ 1º A Instância Externa de Governança é composta do Congresso Nacional, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, do Tribunal de Contas da União – TCU e de outras organizações responsáveis por fiscalização, controle ou regulação, cujas atividades tenham impacto na governança desta Corte.

§ 2º A Instância Externa de Apoio à Governança é composta de entidades não integrantes da organização responsáveis por interagir com o Sistema de Governança Institucional do Tribunal, a fim de contribuir para o aprimoramento da prestação jurisdicional.

§ 3º A Instância Interna de Governança é composta da Alta Administração, que é subdividida em:

I - Administração Superior, composta do Tribunal Pleno, do Órgão Especial, do Presidente do Tribunal, do Vice-Presidente do Tribunal e do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho; e

II - Administração Executiva, composta do Secretário-Geral da Presidência, do Secretário-Geral Judiciário e do Diretor-Geral da Secretaria.

§ 4º A Instância Interna de Apoio à Governança é integrada pela Ouvidoria, pela Secretaria de Auditoria, pela Assessoria de Gestão Estratégica, pelos Comitês de Governança das áreas temáticas, além de outros Comitês e Comissões do Tribunal.

Art. 7º A Instância Interna de Governança é integrada e representada pelo Comitê de Governança Institucional, cuja composição terá a participação ao menos de dois magistrados do Tribunal, para mandatos de dois anos. Parágrafo Único. O Comitê de Governança Institucional será instituído por meio de ato próprio, dentro de 30 dias da vigência desta norma, e reportar-se-á funcionalmente às instâncias internas de governança colegiadas.

Art. 8º O desdobramento da governança institucional das instâncias internas consiste em direcionar, avaliar e monitorar a gestão, por áreas temáticas com conhecimento técnico e especializado, e será integrado pelas áreas de governança temáticas, representadas pelas seguintes estruturas colegiadas:

I - Comitê Permanente de Planejamento Estratégico – CPPE;

II - Comitê de Governança de Gestão de Pessoas – CGGP;

III - Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação – CGTI;

IV - Comitê de Governança de Gestão de Contratações – CGGC; e

V - Comitê de Governança de Gestão de Sustentabilidade – CGGS.

§ 1º As normas e estruturas relacionadas às áreas de governança temática previstas neste artigo serão regulamentadas por ato específico e devem observar, no que couber, as disposições deste Ato.

§ 2º Os Comitês de Governança Temáticos estão vinculados e se reportarão funcionalmente ao Comitê de Governança Institucional.

§ 3º Caberá a cada Comitê de Governança Temático definir seus instrumentos de direcionamento referentes à sua área de conhecimento técnico e especializado.

§ 4º O Tribunal poderá estabelecer outras áreas de governança temáticas de acordo com a necessidade.

Art. 9º A Estrutura de Gestão tem por objetivo contribuir para a boa governança do Tribunal, com a implementação e operacionalização dos processos de trabalho e iniciativas, sendo integrada pela:

I - Gestão Tática: responsável por coordenar a gestão operacional em áreas específicas, sendo composta dos chefes de gabinetes e assessores de ministros e secretários, e

demais funções gerenciais; e

II - Gestão Operacional: responsável pela execução de processos produtivos finalísticos e de apoio, sendo composta dos coordenadores, dos chefes de divisão, dos supervisores de seção e das demais funções gerenciais equivalentes.

#### CAPÍTULO IV

##### DOS INSTRUMENTOS E DIMENSÕES DA GOVERNANÇA

Art. 10. São instrumentos de direcionamento institucional:

I - Cadeia de Valor;

II - Plano Estratégico;

III - Políticas de Gestão; e

IV - outros normativos externos.

Art. 11. Os instrumentos de monitoramento e avaliação da gestão são definidos pelo Comitê de Governança Institucional.

Art. 12. A Governança Institucional atuará no direcionamento, monitoramento e avaliação, observando as seguintes dimensões:

I - Alinhamento Estratégico: assegura que ações, projetos e processos de trabalho estejam alinhados à Estratégia do TST e à Estratégia Nacional do Poder Judiciário;

II - Políticas de Gestão: assegura que as ações, projetos e processos sejam executados de forma dinâmica para atendimento tempestivo das prioridades, estratégias e decisões da direção do Tribunal para atingimento dos objetivos do Órgão;

III - Entrega de Valor: garante que os benefícios advindos da estratégia do Tribunal e das Políticas de Gestão sejam entregues ao TST e, conseqüentemente, à sociedade;

IV - Supervisão e Controle: garante o respeito e disciplina no cumprimento dos processos, normas, estruturas e práticas adotadas pelo TST, por meio de registros e mensuração das ações; e

V - Transparência e Prestação de Contas: assegura que a sociedade e interessados conheçam, comuniquem e contribuam para os resultados da instituição, reforçando o sentimento de credibilidade e confiança.

#### CAPÍTULO V

##### DAS RESPONSABILIDADES

Art. 13. Cabe à Administração Superior, sem prejuízo de suas atribuições e competências previstas no Regimento Interno, no Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal e no Manual de Organização:

I – promover, sustentar e garantir a efetividade da governança;

II - garantir que as ações e os resultados do Tribunal estejam alinhados com o interesse público;

III - estabelecer diretrizes para implementação e execução das ações estratégicas, alinhadas aos princípios e valores do Tribunal;

VI - monitorar os resultados das ações e dos planos institucionais;

V - fomentar a prestação de contas e a transparência;

VI - monitorar a gestão de riscos estratégicos; e

VII - fomentar a observância dos princípios que regem a Governança Institucional do TST.

Art. 14. Cabe à Administração Executiva, sem prejuízo de suas atribuições e competências previstas no Regimento Interno, no Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal e no Manual de Organização:

I - avaliar, direcionar e monitorar a atuação das estruturas de gestão, com vistas a verificar se as decisões e ações atendem às diretrizes estabelecidas pela Administração Superior;

II - promover iniciativas para implementação e manutenção de processos, estruturas e mecanismos adequados à boa governança, considerando os princípios e diretrizes estabelecidos para a Governança Institucional do TST;

III - proporcionar condições para a gestão de riscos estratégicos, considerando a Política e o Plano de Gestão de Riscos do Tribunal;

IV - promover a prestação de contas e a responsabilização, bem assim a transparência; V - direcionar as ações institucionais para resultados; e

VI - dirimir conflitos internos.

Art. 15. Cabe ao Apoio à Governança, observadas as competências e as atribuições previstas no Regimento Interno, no Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal e no Manual de Organização:

I - apoiar a implementação, a execução e o desdobramento de projetos, programas e ações estratégicos;

II - acompanhar e fomentar o aprimoramento da governança institucional e da governança por áreas temáticas;

III - supervisionar a execução da gestão de riscos estratégicos, auxiliando na identificação de riscos ainda não adequadamente tratados;

IV - prestar apoio à Alta Administração, por meio do Comitê de Governança Institucional, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da gestão; V - promover a comunicação entre as partes interessadas, internas e externas à Administração;

VI - promover auditorias internas para avaliar riscos e controles internos;

VII - comunicar os resultados obtidos e as disfunções identificadas ao Comitê de Governança Institucional; e

VIII - garantir que as informações relativas à Governança estejam atualizadas na intranet e Portal da Internet do TST.

Art. 16. Cabe aos integrantes da estrutura de gestão, observadas as competências e as atribuições previstas no Regimento Interno e em complemento àquelas definidas no art. 9º deste Ato, no Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal e no Manual de Organização:

I - planejar e executar processos e iniciativas;

II - garantir a conformidade legal e a eficiência administrativa;

III - monitorar, avaliar e reportar resultados; e IV - gerenciar riscos e controles internos.

## CAPÍTULO VI

### DOS MECANISMOS DE GOVERNANÇA

Art. 17. Os mecanismos adotados para a avaliação, direcionamento e monitoramento do Sistema de Governança Institucional são a liderança, a estratégia e o controle.

Art. 18. Os mecanismos de governança são integrados por componentes que contribuem direta ou indiretamente para o alcance dos objetivos do Tribunal, estando os mecanismos e componentes representados da seguinte forma:

I - Liderança:

a) pessoas e competências;

b) princípios e comportamentos;

c) liderança organizacional; e

d) sistema de governança.

II - Estratégia:

a) relacionamento com partes interessadas;

b) estratégia organizacional; e

c) alinhamento com instâncias externas.

III - Controle:

a) gestão de riscos e controle interno;

b) auditoria interna; e

c) prestação de contas e transparência.

Art. 19. A governança institucional deve ser compartilhada por todos os atores do Tribunal e desdobrada em conjunto de práticas que garantam a minimização dos riscos, a ampliação do desempenho, a utilização eficiente de recursos, a tomada de decisões, o cumprimento das responsabilidades e a transparência das ações e de seus resultados.

§ 1º A relação de práticas de governança correspondente a cada componente dos mecanismos consta do Anexo II deste Ato.

§ 2º A adoção de ações que atendam às práticas de governança demonstra o nível de maturidade do órgão e deve ser realizada com vistas ao alcance e manutenção da boa governança.

## CAPÍTULO VII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 20. A governança por áreas temáticas, previstas no art. 8º, será normatizada

até 28/2/2021.

Parágrafo único. As estruturas de governança existentes na presente data devem realizar a revisão de seus regulamentos de modo a se adequarem às disposições deste Ato, no mesmo prazo previsto no caput deste artigo.

Art. 21. O Sistema de Governança Institucional encontra-se representado graficamente no Anexo I deste Ato.

Art. 22. Os casos não previstos neste Ato serão decididos pelo Presidente do Tribunal, ouvido o Comitê de Governança Institucional, em caráter consultivo.

Art. 23. Ficam revogados os [Ato TST.GP nº 407, de 9 de outubro de 2019](#), e [nº 237, de 15 de junho de 2020](#).

Art. 24. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.”

Publique-se.

**MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI**  
**Ministra Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**

Os Anexos I e II do [Ato TST.GP nº 387/2020](#) constam do Anexo desta Resolução Administrativa.

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

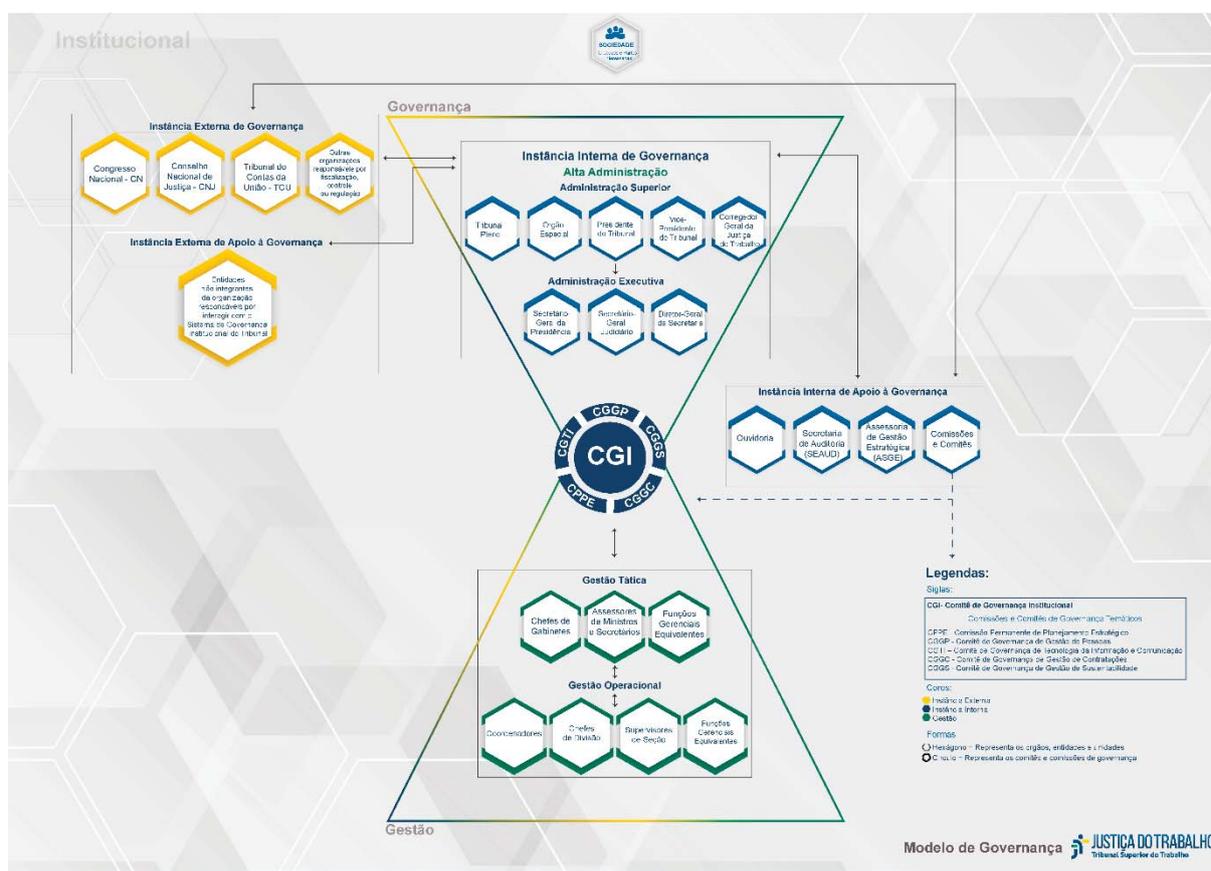


## TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ÓRGÃO ESPECIAL

### ANEXO DA RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2189, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2020.

#### ANEXO I DO ATO TST.GP Nº 387, DE 16 DE OUTUBRO DE 2020.

#### Modelo do Sistema de Governança Institucional





**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**  
**ÓRGÃO ESPECIAL**

ANEXO II DO ATO TST.GP Nº 387, DE 16 DE OUTUBRO DE 2020.

Relação de Práticas de Governança do Tribunal Superior do Trabalho:

MECANISMO	COMPONENTES	PRÁTICAS
LIDERANÇA (L)	Pessoas e competências (L1)	Prática L1.1 - Assegurar a adequada capacitação da Alta Administração e demais membros das instâncias internas de governança alinhados com o mapeamento das competências organizacionais, gerenciais e específicas.
		Prática L1.2 - Estabelecer sistema de avaliação de desempenho da Alta Administração e demais membros das instâncias internas de governança.
		Prática L1.3 - Garantir que o conjunto de benefícios, caso exista, da Alta Administração e demais membros das instâncias internas de governança seja transparente e adequado para atrair bons profissionais e estimulá-los a se manterem focados nos resultados organizacionais.
	Princípios e comportamentos (L2)	Prática L2.1 - Adotar código de ética e conduta que defina padrões de comportamento da Alta Administração e demais membros das instâncias internas de governança.
		Prática L2.2 - Estabelecer mecanismos de controle para evitar que preconceitos, vieses ou conflitos de interesse influenciem as decisões e as ações da Alta Administração e demais membros das instâncias internas de governança.
		Prática L2.3 - Estabelecer mecanismos para garantir que a Alta Administração e demais membros das instâncias internas de governança atuem de acordo com padrões de comportamento baseados nos valores e princípios constitucionais, legais e organizacionais e no código de ética e conduta adotado.
	Liderança organizacional (L3)	Prática L3.1 - Avaliar, direcionar e monitorar a gestão da organização, especialmente quanto ao alcance de metas organizacionais.
		Prática L3.2 - Responsabilizar-se pelo estabelecimento de políticas e diretrizes para a gestão da organização e pelo alcance dos resultados previstos.
		Prática L3.3 - Assegurar, por meio de política de delegação e reserva de poderes, a capacidade das instâncias internas de governança de avaliar, direcionar e monitorar a organização.
		Prática L3.4 - Responsabilizar-se pela gestão de riscos e controle interno.
		Prática L3.5 - Avaliar os resultados das atividades de controle e dos trabalhos de auditoria e, se necessário, determinar que sejam adotadas providências.



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**  
**ÓRGÃO ESPECIAL**

	Sistema de governança (L4)	Prática L4.1 - Estabelecer o sistema de governança da organização e divulgá-lo para as partes interessadas.
		Prática L4.2 - Garantir o balanceamento de poder e a segregação de funções críticas.
		Prática L4.3 - Estabelecer as instâncias internas de governança da organização.
		Prática L4.4 - Garantir o funcionamento do Sistema de Governança Institucional.
ESTRATÉGIA (E)	Relacionamento com partes interessadas (E1)	Prática E1.1 - Estabelecer e divulgar canais de comunicação com as diferentes partes interessadas e assegurar sua efetividade, consideradas as características e possibilidades de acesso de cada público-alvo.
		Prática E1.2 - Promover a participação social, com envolvimento dos usuários, da sociedade e das demais partes interessadas na governança da organização.
		Prática E1.3 - Estabelecer relação objetiva e profissional com a mídia, com outras organizações e com auditores.
		Prática E1.4 - Assegurar que decisões, estratégias, políticas, programas, planos, ações, serviços e produtos de responsabilidade da organização atendam ao maior número possível de partes interessadas, de modo balanceado, sem permitir a predominância dos interesses de pessoas ou grupos.
	Estratégia organizacional (E2)	Prática E2.1 - Estabelecer modelo de gestão da estratégia que considere aspectos como transparência e envolvimento das partes interessadas.
		Prática E2.2 - Estabelecer a estratégia da organização.
		Prática E2.3 - Monitorar e avaliar a execução da estratégia, os principais indicadores e o desempenho da organização.
	Alinhamento com instâncias externas (E3)	Prática E3.1 - Estabelecer mecanismos de atuação conjunta com vistas à formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas transversais e descentralizadas.
		Prática E3.2 - Receber, conhecer e executar os instrumentos de direcionamento das instâncias externas, realizando a prestação de contas e transparência das ações, para fins de monitoramento e avaliação.
	CONTROLE (C)	Gestão de riscos e controle interno (C1)
Prática C1.2 - Monitorar e avaliar o sistema de gestão de riscos e controle interno, a fim de assegurar que seja eficaz e contribua para a melhoria do desempenho organizacional.		



## TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ÓRGÃO ESPECIAL

	Auditoria interna (C2)	Prática C2.1 - Estabelecer a função de auditoria interna.
		Prática C2.2 - Prover condições para que a auditoria interna seja independente e proficiente.
		Prática C2.3 - Assegurar que a auditoria interna adicione valor à organização.
	Prestação de contas e transparência (C3)	Prática C3.1 - Dar transparência da organização às partes interessadas, admitindo-se o sigilo, como exceção, nos termos da lei.
		Prática C3.2 - Prestar contas da implementação e dos resultados dos sistemas de governança e de gestão, de acordo com a legislação vigente e com o princípio de <i>accountability</i> .
		Prática C3.3 - Avaliar a imagem da organização e a satisfação das partes interessadas com seus serviços e produtos.
		Prática C3.4 - Garantir que sejam apurados, de ofício, indícios de irregularidades, promovendo a responsabilização em caso de comprovação.